

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung )**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**RENDY DESMARYANTO  
NPM 2116051096**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2026**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung)**

**Oleh**

**RENDY DESMARYANTO**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**Pada**

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2026**

## ABSTRAK

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung)**

Oleh

**RENDY DESMARYANTO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Generasi Z di wilayah Bandar Lampung dengan sampel sebanyak 100 responden, yang dilakukan dengan teknik *non-probability sampling*. Data diperoleh dari kuesioner yang disebar secara *online* melalui *google form* dengan menggunakan skala likert. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. Indikator kondisi kerja dan beban mental menjadi aspek yang perlu diperhatikan perusahaan dalam membangun lingkungan kerja dan menyusun beban kerja yang dapat mendorong kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.

**Kata kunci: Lingkungan kerja, beban kerja , kinerja karyawan**

**ABSTRACT**

**THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE  
(A Study of Generation Z Employees in Bandar Lampung)**

**By**

**RENDY DESMARYANTO**

*This study aims to determine the influence of the work environment and workload on employee performance among Generation Z employees in Bandar Lampung. This study uses a quantitative approach with an explanatory research type. The sample in this study was Generation Z employees in the Bandar Lampung area with a sample of 100 respondents, which was carried out using a non-probability sampling technique. Data were obtained from a questionnaire distributed online via Google Form using a Likert scale. Data processing in this study used descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the work environment and workload variables partially have a positive effect on employee performance among Generation Z employees in Bandar Lampung. Indicators of working conditions and mental load are aspects that companies need to pay attention to in building a work environment and compiling a workload that can encourage the performance of Generation Z employees in Bandar Lampung.*

**Keywords:** *Work environment, workload, employee performance*

Judul Skripsi

**: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada  
Generasi Z di Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa

**: Rendy Desmaryanto**

Nomor Pokok Mahasiswa

**: 2116051096**

Jurusan

**: Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas

**: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**1. Komisi Pembimbing**

**Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si**

**NIP. 196910121995121001**

**Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.**

**NIP. 198504042023212044**

**2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis**

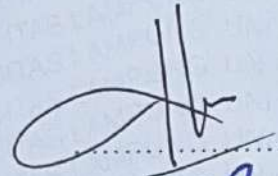
**Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.**

**NIP. 197502042000121001**

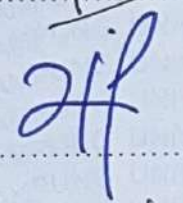
## MENGESAHKAN

### 1. Tim Penguji

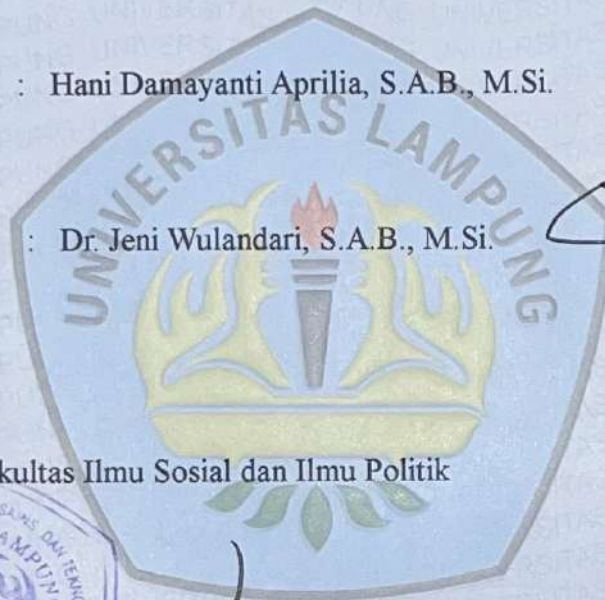
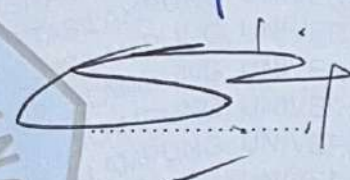
Ketua : Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si



Sekretaris : Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.



Penguji : Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si.



### 2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.  
NIP. 1976082120000320001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 02 April 2026

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya mengatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 30 April 2026

Yang membuat pernyataan,



Rendy Desmaryanto  
NPM. 2116051096

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Rendy Desmaryanto yang lahir di Bandar Lampung pada tanggal 20 Desember 2003, anak pertama dari pasangan bapak Tri Yanto dan Ibu Minah. Pendidikan pertama dari SD Mawar Sharon dan lulus pada tahun 2015. Penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Fransiskus Bandar Lampung pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018. Kemudian penulis menempuh pendidikan di SMA Fransiskus Bandar Lampung pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2021.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2021 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam kegiatan organisasi yang tercatat sebagai anggota bidang P&K di Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.

Penulis telah melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT Suri Tani Pemuka selama 5 bulan pada Februari – Juni 2024, ditempatkan di divisi SDM dan pemasaran. Selanjutnya, penulis menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tanjung Harapan, Kecamatan Marga Tiga, Kabupaten Lampung Timur selama 40 hari pada Juli – Agustus tahun 2024.

## **MOTTO**

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku”

(Filipi 4:13)

“Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan”

(Yesaya 41:10)

Perjalanannya mungkin panjang dan sulit, tetapi Tuhan yang memampukan dan sempurnakan

(Jessica Casya Cartena)

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur kepada Tuhan Yesus, Tuhan Yang Maha Esa atas limpah rahmat serta berkat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Karya ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta,

**Tri Yanto dan Minah**

Terima kasih telah mendidik, membesarkan, membimbing, dengan setiap tetes keringat, doa di setiap sujud, serta kasih sayang yang tiada henti. Semoga keberhasilan kecil ini menjadi awal dari pencapaian-pencapaian yang lebih besar, yang dapat kubanggakan untukmu dan keluarga.

Adikku tersayang,

**Faris Desmaryanto**

Terima kasih telah memberiku motivasi, nasihat, kebersamaan, dan kasih sayang yang tulus.

Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa serta seluruh dosen yang telah membantu, mengarahkan dan membagi ilmunya untuk bekal penulis di masa depan.

Serta almamater tercinta

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Universitas Lampung**

## SANWACANA

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus atas segala berkat dan kasih-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi yang diangkat oleh penulis berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung)” ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta arahan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak memberikan masukan, dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

8. Ibu Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan masukan, menjelaskan apabila terdapat kesalahan dalam penulisan dengan perlahan dan penuh kesabaran.
9. Ibu Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si. selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan masukan serta saran yang sangat berharga dalam penyempurnaan skripsi ini.
10. Dr. Kussuyatmono Bagus Wardianto, S.Sos., M.A.B selaku dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan saran, motivasi dan semangat dalam perkuliahan.
11. Seluruh dosen dan staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang sangat berharga bagi penulis.
12. Ayah dan ibuku tercinta, Bapak Tri Yanto dan Ibu Minah. Terima kasih atas segala jerih payah keringat yang terbuang demi menyekolahkanku sampai kejenjang sarjana. Terima kasih atas semua semangat, dukungan dan doa yang tiada hentinya yang selalu diberikan. Terima kasih atas semua motivasi dan kata kata penyemangat yang terus diberikan. Terima kasih atas semua pengorbanan yang telah diberikan sampai saat ini.
13. Saudara sekandung, adikku yang aku banggakan Faris Desmaryanto. Terima kasih atas semua dukungan, semangat dan doa yang diberikan yang tiada henti diberikan.
14. Kekasihku tercinta, Jessica Casya Cartena. Terima kasih atas semua dukungan, semangat dan doa yang diberikan kepada penulis selama proses penulisan, serta motivasi yang diberikan pada saat penulis sedang menghadapi banyak tantangan.
15. Kepada teman-teman dari jurusan Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2021 terima kasih untuk semuanya.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saya sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta menjadi sumbangan kecil bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, 30 April 2026  
Penulis

Rendy Desmaryanto

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR RUMUS .....</b>	<b>vi</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2 Lingkungan Kerja .....	11
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	11
2.2.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja.....	12
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	14
2.3 Beban Kerja .....	15
2.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	15
2.3.2 Dimensi dan Pengukuran Beban Kerja .....	16
2.3.3 Faktor faktor yang memengaruhi Beban Kerja .....	17
2.3.4 Indikator Beban Kerja .....	18
2.4 Kinerja Karyawan .....	19
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	19
2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	19

2.5 Penelitian Terdahulu .....	21
2.6 Kerangka Pemikiran .....	23
2.7 Hipotesis .....	25
<b>III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	26
3.2 Populasi dan Sampel.....	26
3.2.1 Populasi .....	26
3.2.2 Sampel.....	26
3.3 Sumber Data .....	27
3.3.1 Data Primer .....	27
3.3.2 Data Sekunder .....	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.5 Skala Pengukuran Variabel .....	28
3.6 Variabel Penelitian .....	29
3.7 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional .....	29
3.7.1 Definisi Konseptual.....	29
3.7.2 Definisi Operasional.....	30
3.8 Uji Instrumen .....	35
3.8.1 Uji Validitas.....	35
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	37
3.9 Teknik Analisis Data .....	38
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	38
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.10.1 Uji Normalitas .....	40
3.10.2 Uji Multikolinieritas.....	40
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.10.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
3.11 Uji Hipotesis .....	41
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	44
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	48
4.2.1 Pengumpulan Data Penelitian .....	48

4.2.2 Karakteristik Responden Responden Berdasarkan Usia .....	48
4.2.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
4.2.4 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	50
4.2.5 Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	50
4.2.6 Responden Berdasarkan Jenis Perusahaan .....	51
4.2.7 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	52
4.2.8 Distribusi Jawaban Responden .....	52
4.3 Analisis Uji Asumsi Klasik .....	63
4.3.1 Uji Normalitas .....	63
4.3.2 Uji Multikolinearitas .....	64
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	66
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	68
4.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	68
4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	69
4.5.3 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	70
4.6 Pembahasan .....	71
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	71
4.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	73
4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	75
<b>V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>77</b>
5.1 Simpulan .....	77
5.2 Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3. 1 Pengukuran Skala Likert.....	29
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas.....	36
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	38
Tabel 3. 5 Petunjuk Interpretasi Koefisien Korelasi.....	43
Tabel 4. 1 Interpretasi Skala Jawaban Responden.....	53
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja .....	54
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja .....	57
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	60
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smimov.....	63
Tabel 4. 6 Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4. 8 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	69
Tabel 4. 9 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	70
Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	71

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 Alasan Generasi Z Resign dari Pekerjaannya.....	4
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	25
Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Usia .....	48
Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	50
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	50
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	51
Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	52
Gambar 4. 7 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	64
Gambar 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66

**DAFTAR RUMUS**

	<b>Halaman</b>
Rumus 3. 1 Rumus Cochran .....	27
Rumus 3. 2 Pearson's Product Moment correlation .....	35
Rumus 3. 3 Cronbach Alpha.....	37
Rumus 3. 4 Mean.....	38
Rumus 3. 5 Median.....	39
Rumus 3. 6 Modus.....	39
Rumus 3. 7 Regresi Linier Berganda.....	41
Rumus 3. 8 Uji F .....	42
Rumus 3. 9 Uji t.....	43
Rumus 4. 1 Interval Kelas .....	53

**DAFTAR LAMPIRAN**

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	89
Lampiran 2 Data Original.....	96
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas .....	107
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	110
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	111
Lampiran 6 Hasil Uji Analisi Regresi Linear Berganda.....	113
Lampiran 7 Tabel T .....	115
Lampiran 8 Tabel F.....	116
Lampiran 9 Tabel R .....	117

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada era yang penuh dengan kompetisi saat ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan serta meningkatkan kinerja perusahaan, agar tidak kalah dengan kompetitor pada industri yang sama. Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan, salah satunya sumber daya manusia (SDM). Perusahaan perlu memiliki SDM dengan kualitas dan kinerja yang baik. Kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya untuk mencapai tujuan organisasi (Issn et al., 2018).

Berdasarkan penelitian Naharuddin & Sadegi (2013), kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi baik dan buruknya kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2004), faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi: 1). Faktor individu, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Kemampuan, kondisi fisik dan psikis merupakan faktor individu yang mempengaruhi kinerja. 2). Faktor lingkungan organisasi, mencakup faktor dari luar individu yaitu tujuan kerja, target kerja, tantangan kerja, komunikasi kerja yang efektif, dan fasilitas kerja yang memadai.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan dalam perusahaan, baik lingkungan internal maupun eksternal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini, sejalan dengan pendapat dari Manalu (2020), bahwa lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja

karyawan dalam sebuah perusahaan. Selain itu, untuk mencapai kinerja yang memuaskan, terdapat beban kerja yang harus diselesaikan dengan penuh tanggung jawab (Timothy et al., 2024). Hal ini, sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Indrayana & Putra (2024), yaitu beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja dengan optimal.

Lingkungan kerja dan beban kerja merupakan hal-hal yang memiliki pengaruh besar dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan hal-hal tersebut untuk meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Setiap karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik dan positif, beban kerja yang sesuai dengan pekerjaannya agar dapat memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki lingkungan pekerjaan yang buruk dan memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan maka akan memberikan dampak buruk pada kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Beban kerja menurut Tarwaka (2015) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Pemberian beban kerja yang efektif oleh perusahaan dapat mengukur sejauh mana beban kerja yang mampu diterima oleh karyawan tersebut, agar beban kerja tidak melewati batas maksimal yang dimiliki oleh karyawan.

Mamasuki era saat ini, karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan akan lebih di dominasi oleh generasi saat ini, yaitu Generasi Z. Hal ini, mendorong perusahaan-perusahaan untuk mengenal dan beradaptasi dengan perkembangan generasi kerja yang baru di perusahaan tersebut. Tidak menutup kemungkinan, akan terdapat perbedaan karakter antar generasi yang ada dalam sebuah perusahaan. Termasuk lingkungan kerja dan beban kerja yang ada akan memberikan dampak berbeda pada Generasi Z.

Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berasal dari generasi yang berbeda beda, seperti generasi Y dan Generasi Z. Perbedaan generasi tersebut dapat menjadi hal yang membawa perkembangan perusahaan tersebut. Saat ini, angkatan kerja terdiri dari 3 generasi, yaitu generasi yang lahir pada tahun 1965-1980 disebut sebagai generasi X, generasi yang lahir pada tahun 1981-1996 atau disebut juga sebagai generasi milenial atau generasi Y, dan generasi yang lahir pada tahun 1997-2012 yang disebut dengan Generasi Z atau iGeneration atau generasi iNet (Fajriyanti et al., 2023). Menurut Sakitri (2021), dalam 4 tahun mendatang Generasi Z akan memenuhi lebih dari 20% tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan.

Generasi Z disebut juga iGeneration, memiliki pandangan berbeda dengan generasi sebelumnya terakit ekspektasi ditempat kerja. Generasi Z menempatkan fokus lebih besar pada pengembangan karir, memiliki pemahaman bahasa serta ambisi yang tinggi dan menghadirkan keterampilan teknis yang tinggi (Wijoyo et al., 2020). Dalam sebuah perusahaan kinerja Generasi Z sangat berbeda dibandingkan generasi generasi lainnya. Hal ini, disebabkan karena karakteristik Generasi Z. Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada era perkembangan teknologi yang serba canggih, hal ini membuat Generasi Z mahir dalam memanfaatkan teknologi, namun juga ketergantungan (Lubis & Handayani, 2023). Selain itu, Generasi Z diidentifikasi sebagai generasi yang memiliki konektivitas global yang tinggi. Menurut artikel yang dikutip Nasution (2020), Generasi Z dikenal fleksibel dan toleran terhadap berbagai perbedaan budaya, serta mampu mengambil keputusan dengan cepat. Dari karakteristik di atas dapat disimpulkan kinerja Generasi Z

dalam sebuah perusahaan, yaitu menguasai dan adaptif dengan teknologi yang ada dalam perusahaan, kreatif dan inovatif, dan dapat bekerjasama dengan rekan rekannya.

Generasi Z memiliki kriteria tersendiri dalam memilih tempat kerja. Berdasarkan data dari Survei Generasi Z dan Milenial Deloitte Global (2022), yang melibatkan 14.808 Generasi Z dan 8.412 milenial di 46 negara, hasilnya menunjukkan bahwa 46% dari Generasi Z dan milenial menempatkan faktor kode etik sebagai alasan utama untuk menolak tawaran pekerjaan. Selain itu, survei di atas juga menunjukkan lingkungan kerja yang supportif mempunyai korelasi yang positif juga terhadap kinerja pegawai Generasi Z.

Menurut Rizky & Fadilla (2024), Generasi Z sebagai populasi terbesar di dunia kerja Indonesia sangat memperhatikan kesehatan mental dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kode etik. membuat lingkungan kerja menjadi lebih baik dengan budaya yang positif, seperti tidak ada perundungan atau diskriminasi, perlu semakin diprioritaskan. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang memperhatikan kesehatan mental. Jika karyawan merasa tertekan atau kesehatan mentalnya terganggu tentu saja akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mencegah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan mental karyawan generasi tersebut. Salah satu, faktor yang mempengaruhi kesehatan mental karyawan adalah beban kerja. Sebuah survei JakPat menemukan alasan resign Generasi Z dari pekerjaannya.



**Gambar 1.1 Alasan Generasi Z Resign dari Pekerjaannya**

*Sumber: JakPat (2024)*

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa mayoritas orang Generasi Z, atau 41% dari responden, akan meninggalkan pekerjaan jika mereka menerima gaji yang tak sesuai terhadap tanggung jawab serta tugas. Selanjutnya, beban kerja berada di peringkat ke 3, atau 26%. Hal ini, menunjukkan bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja sebuah karyawan dan merupakan sebuah hal yang perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Selain itu, beban kerja juga mempengaruhi kesehatan fisik seseorang jika berlebihan. Dilansir oleh Kesehatan.kontan.co.id. (2019), orang yang bekerja 55 jam seminggu, 16% lebih mungkin mengembangkan risiko serangan jantung dibanding mereka yang bekerja 45 jam seminggu, serta merasa terlalu banyak bekerja juga dapat merusak kesehatan mental.

Pada penelitian ini peneliti tertarik mengambil Generasi Z di Provinsi Lampung. Khususnya Kota Bandar Lampung untuk dijadikan sebagai objek penelitian tentang kinerja karyawan. Sebagai salah satu kota di Indonesia yang sedang mengalami perkembangan perekonomian, kinerja seorang karyawan berperan penting dalam menentukan hal tersebut. Menurut catatan dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandar Lampung, pada tahun 2024 jumlah penduduk Generasi Z yang memasuki usia kerja dengan rentan usia 15-29 tahun di Kota Bandar Lampung mencapai 256.294 jiwa. Generasi Z di Bandar Lampung menunjukkan penyebaran yang cukup signifikan di beberapa industri yang ada (Ratna & Saputra, 2024). Menurut Ratna & Saputra (2024), mayoritas penduduk Bandar Lampung Generasi Z, yaitu yang berusia 15 tahun ke atas bekerja sebagai buruh, pekerja atau staf. Hal ini, menunjukkan bahwa Generasi Z di Bandar Lampung semakin banyak memasuki perusahaan yang ada.

Generasi Z saat ini telah memasuki berbagai sektor pekerjaan yang ada, namun terdapat banyak tantangan unik yang dapat mempengaruhi keinginan Generasi Z untuk bertahan dalam bekerja (Ratna & Saputra, 2024). Sebuah survei yang dilakukan oleh (Dunlop, 2024), menunjukkan bahwa Generasi Z menempatkan kepentingan tinggi pada lingkungan kerja yang ramah dan mendukung. Selain itu, (Dharmawan, 2024), memberikan data bahwa 68% karyawan Generasi Z di Kota

Bandar Lampung merasa beban kerja mereka terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan kompensasi yang diterima. Dari pendapat di atas menjadi hal yang menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap karyawan Generasi Z dan apakah hal tersebut memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan dukungan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung)”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disebutkan di atas, maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung .

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat di antaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman bagi peneliti dan pembaca mengenai kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan masukan kepada perusahaan di Kota Bandar Lampung, agar dapat mempertimbangkan faktor lingkungan kerja dan beban kerja yang dapat memengaruhi karyawan. Sehingga perusahaan dapat memformulasikan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z dalam perusahaan tersebut.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang secara khusus mempelajari hubungan serta peran manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu sekaligus seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat berjalan efektif dan efisien guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat (Hasibuan, 2019). Selain itu menurut Flippo (1994), manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja dengan tenaga kerja, yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran individu, organisasi, maupun masyarakat. Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien melalui berbagai fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, hingga pemeliharaan hubungan kerja, dengan tujuan mencapai keseimbangan antara kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan strategis dalam mengelola keterampilan, meningkatkan motivasi, mengembangkan potensi, serta mengatur tenaga kerja (Hamali, 2018). Dari pendapat pendapat di atas dapat disimpulkan merupakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu, seni, sekaligus pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja melalui berbagai fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, kompensasi, hingga pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Tujuan utama MSDM adalah untuk mengoptimalkan keterampilan, motivasi, dan potensi karyawan sehingga tercapai sasaran individu, organisasi, maupun masyarakat secara efektif dan efisien.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sihombing et al. (2023), terdapat 3 fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu:

#### **1. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia adalah elemen krusial bagi organisasi dalam mewujudkan tujuan strategis sekaligus mempertahankan daya saing. Kegiatan ini melibatkan analisis terhadap kondisi tenaga kerja yang tersedia serta penetapan langkah-langkah yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Proses perencanaan mencakup penentuan kebutuhan tenaga kerja saat ini dan yang akan datang, serta perkiraan mengenai ketersediaan dan permintaan tenaga kerja di kemudian hari.

#### **2. Perekrutan dan Seleksi**

Tahapan penting dalam perencanaan SDM adalah proses rekrutmen dan seleksi. Kegiatan ini mencakup beberapa langkah, antara lain analisis jabatan, pencarian kandidat, penyaringan berkas lamaran, pelaksanaan tes atau penilaian, hingga penentuan kandidat terbaik yang sesuai dengan posisi. Berbagai metode dapat digunakan organisasi untuk memperoleh calon karyawan yang tepat.

#### **3. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Salah satu praktik penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan SDM. Aktivitas ini mencakup pelatihan, pengelolaan karier, manajemen kinerja, hingga perencanaan suksesi. Tujuan utamanya ialah meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar kinerja individu maupun organisasi dapat tercapai secara maksimal.

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang sangat menentukan kualitas kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Pada hakikatnya, lingkungan kerja tidak hanya berbicara mengenai tempat fisik di mana pekerjaan dilakukan, melainkan juga meliputi seluruh aspek yang menyertai aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan melingkupi karyawan dan berpotensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Di sisi lain, **J. Heizer & Render (2015)**, menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan optimal. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang mencakup fasilitas, peralatan, metode, serta suasana kerja yang memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Lingkungan kerja menjadi faktor strategis yang mampu menentukan keberhasilan perusahaan, karena di dalamnya terdapat keterhubungan antara pencapaian tujuan organisasi, pelaksanaan operasional, serta kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya memberikan sarana dan prasarana yang memadai, melainkan juga menciptakan suasana yang aman, nyaman, dan mendukung interaksi positif antarindividu di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik

akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan motivasi, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi sumber stres, menurunkan produktivitas, bahkan berpotensi menimbulkan konflik yang merugikan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang baik agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai, serta kinerja setiap karyawan dapat meningkat dan bertahan dalam jangka panjang.

### **2.2.2 Jenis Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Rosminah (2021), lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan dibagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik berpengaruh dan sangat penting bagi kinerja, hubungan sosial, dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja. Elemen tersebut, antara lain:

##### **a. Pencahayaan**

Pencahayaan merupakan salah satu elemen penting dalam mendukung pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja dengan pencahayaan kurang baik menjadi salah satu penyebab kinerja dan kualitas kerja karyawan menurun.

##### **b. Suhu Udara**

Suhu udara memainkan peranan penting dalam lingkungan kerja karyawan. suhu udara atau temperatur harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja. Suhu udara yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

##### **c. Kelembaban**

Kelembaban adalah jumlah air yang terkandung dalam udara. Temperatur udara mempengaruhi kelembaban udara pada sebuah tempat. Selain itu, kelembaban, temperatur, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas yang berasal dari udara tersebut memengaruhi energi panas yang ada pada tubuh manusia.

d. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan, karena karyawan akan banyak mengabdikan waktunya pada ruangan kerja. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Di dalam ruangan kerja diperlukan pertukaran udara yang cukup, sehingga kinerja dan konsentrasi karyawan tetap terjaga.

e. Tingkat Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain. Berdasarkan peraturan tersebut tingkatan kebisingan dalam Nilai ambang batas bagi pekerja dengan durasi kerja harian selama 8 jam adalah sebesar 85 db.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan kerja yang memfokuskan padahubungan kerja karyawan baik antar sesama kerjaatau rekan kerja mau pun atasan dan bawahan.

a. Hubungan Karyawan dengan Atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Sikap yang bersahabat, saling menghormati, dan menghargai sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang positif dan harmonis akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja, sehingga meningkatkan semangat kerja mereka.

b. Hubungan Kerja dengan Sesama Karyawan

Kerja sama antar karyawan sangat penting dalam menyelesaikan tugas, terutama bagi tim yang bekerja secara kelompok. Konflik yang terjadi dapat memperburuk suasana kerja dan menurunkan semangat kerja

karyawan. Namun, hubungan kerja yang baik antara karyawan dapat meningkatkan semangat kerja, karena mereka saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat mengganggu alur kerja dan menurunkan produktivitas. Sebaliknya, komunikasi terbuka dan kerja sama yang solid dapat memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan efektivitas tim. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola konflik dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan saling menghargai.

### 2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Wibisono & Faizin Wahid (2013), adalah sebagai berikut:

#### 1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Kondisi kerja yang buruk menimbulkan potensi buruk kepada karyawan, seperti karyawan mudah stress, sakit, dan kinerja karyawan menurun. Kondisi kerja yang dapat menimbulkan hal buruk bagi karyawan, antara lain:

- a. Suara bising
- b. Sirkulasi udara yang buruk
- c. Suhu dalam ruangan yang terlalu panas atau dingin
- d. Lingkungan kerja yang kotor.

#### 2. Tantangan Pekerjaan

Tantangan dalam pekerjaan merujuk pada sejauh mana suatu pekerjaan dianggap menarik atau tidak oleh karyawan. Istilah *deprivational stress* digunakan untuk menggambarkan situasi di mana pekerjaan kehilangan daya tarik atau tantangannya bagi pekerja. Kondisi ini sering ditandai dengan munculnya rasa bosan, ketidakpuasan, atau minimnya interaksi sosial dalam lingkungan kerja.

### 3. Risiko pekerjaan

Beberapa pekerjaan memiliki tingkat risiko yang tinggi dan dapat membahayakan keselamatan, seperti bekerja di pertambangan minyak lepas pantai, menjadi tentara, pemadam kebakaran, pekerja tambang, serta petugas kebersihan yang menggunakan gondola untuk membersihkan gedung-gedung tinggi. Profesi-profesi ini berpotensi besar menimbulkan stres kerja karena para pekerjanya selalu berada dalam situasi yang rawan kecelakaan. Sementara itu, terdapat juga pekerjaan yang cenderung memiliki risiko rendah, seperti staf administrasi, tenaga pengajar, dan pedagang. Jika karyawan merasa aman saat menjalankan tugasnya, mereka cenderung merasa lebih nyaman dalam menjalani pekerjaan yang mereka geluti.

## 2.3 Beban Kerja

### 2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010). Selain itu, menurut Purwatiningsih & Pamungkas (2022), beban kerja terkait erat dengan sebuah pekerjaan, karena penilaian tugas atau tanggung jawab yang membutuhkan kekuatan mental dan fisik dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu dapat berdampak baik atau buruk pada pekerjaan. Menurut Rohman & Ichsan (2021), beban kerja adalah sebuah pekerjaan yang diberikan dalam bentuk tanggung jawab dan wewenang yang sangat besar dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah aktivitas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu maupun unit organisasi dalam jangka waktu tertentu, yang diukur melalui volume pekerjaan dan norma waktu.

Beban kerja tidak hanya melibatkan aspek kuantitas pekerjaan, tetapi juga menuntut kemampuan fisik dan mental dari individu. Tingkat beban kerja yang diberikan, baik dalam bentuk tanggung jawab maupun wewenang, dapat berdampak positif apabila sesuai kapasitas, namun dapat pula berdampak negatif apabila melebihi kemampuan pekerja.

### 2.3.2 Dimensi dan Pengukuran Beban Kerja

Menurut M. Munandar (2001), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

#### 1. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat memengaruhi kinerja pegawai dan kesehatan mental mereka. Kesehatan fisik pekerja berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologis seseorang. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk menjaga kesehatan tubuh saat bekerja, dengan dukungan istirahat yang cukup serta fasilitas tempat kerja yang nyaman dan memadai.

#### 2. Tuntutan Tugas

Kerja shift atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi pegawai akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit dapat memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori:

##### a. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit, yang timbul akibat tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

##### b. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit, yaitu jika seseorang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Dalam beban kerja, pengukuran beban kerja dapat dilakukan dengan berbagai prosedur, namun O'Donnell dan Eggemeier (1986), telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran subjektif adalah metode pengukuran yang didasarkan pada persepsi atau penilaian pribadi dari pekerja terhadap beban kerja yang mereka alami saat menyelesaikan suatu tugas. Biasanya, metode ini menggunakan alat ukur berupa skala penilaian (*rating scale*).

2. Pengukuran kinerja adalah pengukuran yang dilakukan dengan cara mengamati perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja selama bekerja. Salah satu bentuk pengukuran ini adalah pengukuran berbasis waktu, yang bertujuan untuk mengetahui durasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan oleh seorang pekerja yang memenuhi kualifikasi tertentu, di bawah kondisi kerja yang telah ditetapkan, dan dengan kecepatan kerja tertentu.
3. Pengukuran fisiologis adalah pendekatan yang digunakan untuk menilai tingkat beban kerja dengan melihat respons fisiologis tubuh pekerja saat menjalankan tugas. Beberapa indikator yang biasa diukur meliputi refleksi pupil, gerakan mata, aktivitas otot, serta berbagai respons tubuh lainnya.

### **2.3.3 Faktor faktor yang memengaruhi Beban Kerja**

Faktor faktor yang memengaruhi beban kerja dalam penelitian Soleman (2011), adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti,
  - a. Tugas (*Task*). Tugas fisik meliputi stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara transportasi, dan beban yang diangkat. Tugas mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas, dan emosi pekerja.
  - b. Organisasi Kerja. Ini mencakup waktu kerja, istirahat, shift, sistem kerja, dan sebagainya.
  - c. Lingkungan Kerja. Ini mencakup lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah elemen yang berasal dari dalam diri individu sebagai respons terhadap beban kerja eksternal, yang berpotensi menjadi stresor. Faktor ini mencakup dua aspek utama, yaitu:
  - a. Faktor Somatis: Meliputi kondisi fisik individu seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan secara umum. Kesehatan fisik yang baik dapat meningkatkan daya tahan tubuh dan kemampuan beradaptasi terhadap stress.
  - b. Faktor Psikis: Mencakup elemen psikologis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan. Aspek-aspek ini memengaruhi

bagaimana individu menilai dan merespons stresor, serta kemampuan mereka dalam mengelola stres tersebut.

Kombinasi dari kedua faktor ini menentukan sejauh mana individu dapat menghadapi dan mengatasi stres yang timbul akibat tuntutan pekerjaan.

#### **2.3.4 Indikator Beban Kerja**

Indikator beban kerja menurut Tarwaka (2015), ada 3 yaitu:

1. Beban fisik yaitu beban kerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Beban kerja ini memiliki dampak mengganggu kesehatan, seperti alat indera pada tubuh, sistem kekebalan, jantung, dll.
2. Beban Mental adalah beban kerja yang timbul akibat aktivitas mental yang dilakukan karyawan di lingkungan kerjanya
3. Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul akibat tuntutan menyelesaikan tugas atau tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ada.

(Koesomowidjojo, 2017) mengatakan terdapat 3 indikator beban kerja, yaitu

1. Kondisi Pekerjaan, yaitu bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan yang diberikan dengan baik. Dalam membantu karyawan dapat memahami pekerjaan yang diberikan, sebuah perusahaan harus memiliki dan memberikan sosialisasi mengenai SOP.
2. Penggunaan waktu kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan peraturan pemerintah dan SOP perusahaan dapat mengurangi dampak beban kerja karyawan. Namun, pada kenyataannya, banyak perusahaan yang tidak mematuhi peraturan pemerintah dan menaati SOP tersebut.
3. Target Yang Harus dicapai. Target atau tujuan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan akan memengaruhi beban kerja yang akan diterima oleh karyawan pada perusahaan tersebut.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Abu et al ,2022). Selain itu, Menurut Moehariono (2012), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Pendapat ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh S. P. Siagian (2017), bahwa kinerja atau *performance* adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Febria et al., 2021), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab individu pada titik tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan dari pendapat pendapat di atas bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi kerja yang ditampilkan oleh individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian tujuan, sasaran, serta program organisasi secara efektif dan efisien, dengan mempertimbangkan aspek legalitas, moral, dan etika. Selain itu, kinerja juga menggambarkan kesesuaian antara hasil kerja dengan kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pelaksana tugas.

### **2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat 6 indikator dalam kinerja karyawan, antara lain:

#### **1. Kualitas Kerja**

Sejauh mana hasil pekerjaan seorang karyawan memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan disebut sebagai kualitas kerja. Aspek ini tidak hanya

menilai ketepatan, kerapian, dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menilai kemampuan karyawan untuk membuat pekerjaan yang berkualitas tinggi dan bebas kesalahan

## 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam waktu tertentu. Indikator ini menilai produktivitas pekerja dengan melihat bagaimana mereka menggunakan waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan mereka. Kuantitas kerja yang tinggi menunjukkan efisiensi, kecepatan, dan kemampuan karyawan untuk mengatur tugas mana yang paling penting tanpa mengurangi kualitas hasil.

## 3. Pelaksanaan tugas

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab sesuai dengan standar, prosedur, dan arahan yang berlaku di perusahaan. Indikator ini menilai ketepatan, kedisiplinan, serta ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang ditentukan. Karyawan dengan pelaksanaan tugas yang baik mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim dengan meminimalkan kesalahan serta menjaga konsistensi hasil kerja.

## 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan bahwa individu sadar dan berkomitmen terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Aspek ini menilai sejauh mana karyawan dapat dipercaya untuk menyelesaikan pekerjaannya, menyelesaikannya tepat waktu, dan siap menanggung konsekuensi atas hasil kerja mereka. Mereka yang bekerja dengan tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa mereka berdedikasi, setia, dan peduli dengan pencapaian tujuan organisasi.

## 5. Kerja Sama

Kemampuan karyawan untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, baik atasan, bawahan, maupun sesama karyawan dikenal sebagai kerja sama. Indikator ini mengukur sejauh mana orang bersedia membantu, berbagi informasi, dan berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan yang memiliki sikap kerja sama yang baik memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan produktivitas tim, dan memperkuat komitmen dalam organisasi.

## 6. Inisiatif

Inisiatif menunjukkan kemampuan dan keinginan karyawan untuk bertindak proaktif dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu instruksi langsung dari atasan mereka. Indikator ini menilai inovasi, tanggung jawab, dan kemampuan untuk membuat keputusan dalam situasi tertentu. Mereka yang memiliki inisiatif tinggi biasanya memiliki sikap mandiri, cepat tanggap terhadap masalah, dan berkontribusi pada ide-ide baru dan solusi untuk kemajuan organisasi.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan</b>
(Sentosa & Pujiarti, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kayawan PT. Hippo Prima Plast	Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, beban kerja dan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalam penelitian ini terdapat variabel stres kerja.</li> <li>2. Perbedaan objek dan batasan populasi yang diteliti</li> </ol>
(Hanafi & Zulkifli, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dam disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalam penelitian ini terdapat perbedaan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.</li> <li>2. Peneliti menambahkan variabel independen beban kerja</li> <li>3. Perbedaan objek dan batasan populasi yang diteliti</li> </ol>

(Rindorindo et al., 2019)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalam penelitian ini terdapat perbedaan variabel stres kerja, kepuasan kerja</li> <li>2. Peneliti menambahkan variabel independen lingkungan kerja</li> <li>3. Perbedaan objek dan batasan populasi yang diteliti</li> </ol>
(Polakitang et al., 2019)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya	Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, namun variabel beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pada penelitian ini terdapat variabel stres kerja</li> <li>2. Perbedaan objek dan batasan yang diteliti</li> </ol>

		secara parsial terhadap kinerja karyawan	
--	--	---	--

## 2.6 Kerangka Pemikiran

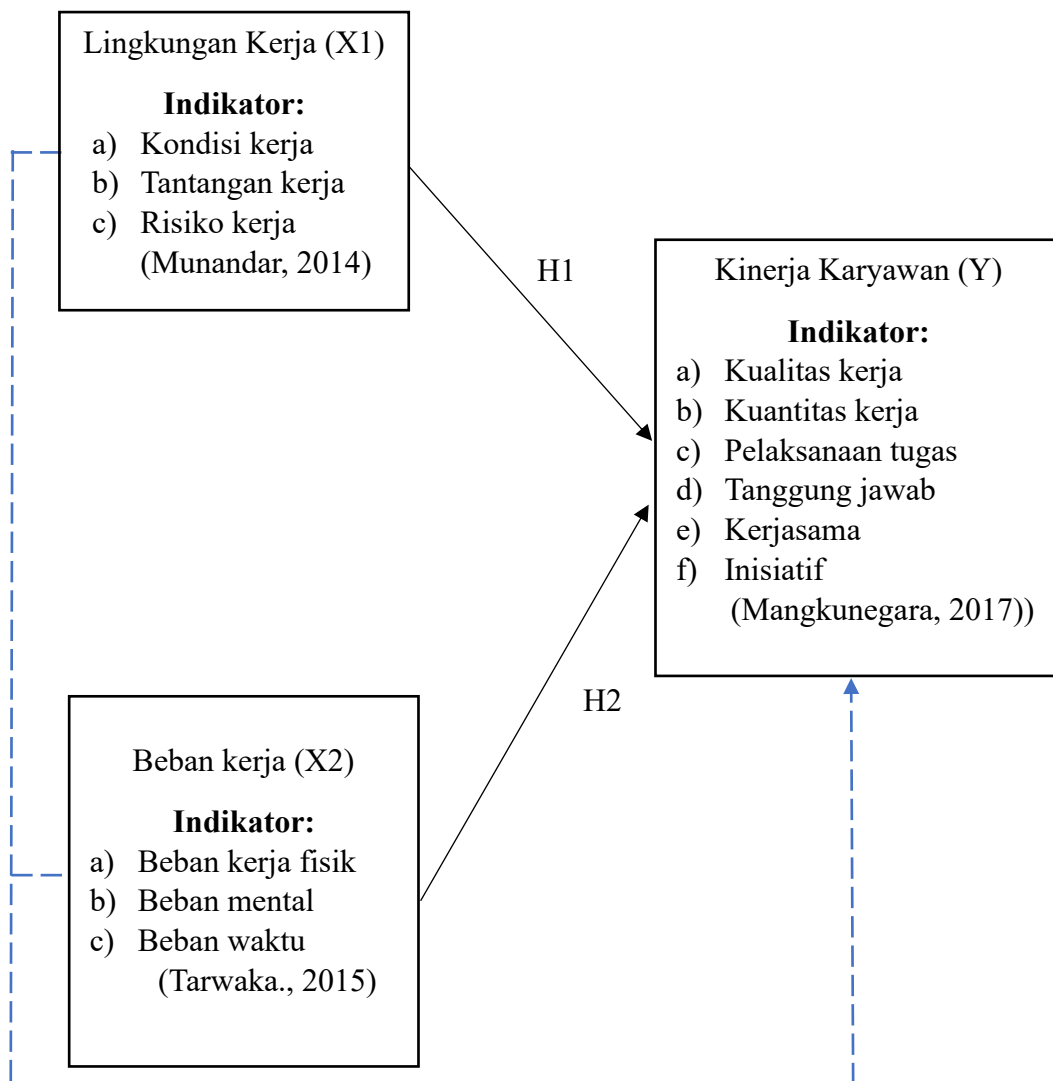
Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan setelah melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang ada pada perusahaan. Menurut Siagian (2017), kinerja atau *performance* adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja karyawan meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut antara lain: 1). Faktor individu, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Kemampuan, kondisi fisik dan psikis merupakan faktor individu yang mempengaruhi kinerja. 2). Faktor lingkungan organisasi, mencakup faktor dari luar individu yaitu tujuan kerja, target kerja, tantangan kerja, komunikasi kerja yang efektif, dan fasilitas kerja yang memadai (Mangkunegara, 2004). Faktor lingkungan organisasi yang terdiri dari target kerja dan tantangan kerja merujuk pada variabel beban kerja. Menurut Dhania (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menentukan kinerja seorang karyawan, karena untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang karyawan perlu untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Tarwaka (2015), indikator beban kerja meliputi: beban fisik, beban mental, dan beban waktu.

Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun kelompok. Lingkungan kerja sangat menentukan baik atau buruknya kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan memberikan pengaruh baik untuk kinerja seorang karyawan, demikian juga sebaliknya. Dengan penelitian terdahulu banyak menunjukkan adanya pengaruh yang sangat besar antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Wibisono & Wahid (2013) adalah 1) kondisi kerja, 2) tantangan kerja, 3) risiko kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka terdapat indikasi bahwa ada hubungan antara Lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan (Y) sebagaimana terlihat sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: (Munandar, 2014; Tarwaka., 2015; Mangkunegara, 2017)

Keterangan:

- > : Secara Parsial  
 - - - - -> : Secara Simultan

## 2.7 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis bersifat tentatif, sehingga diperlukan pembuktian atau pengujian untuk membuktikan hipotesis tersebut benar atau salah. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, antara lain:

1.  $H_{a1}$  : Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung.  
 $H_{o1}$  : Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung.
2.  $H_{a2}$  : Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung.  
 $H_{o2}$  : Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung.
3.  $H_{a3}$  : Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung .  
 $H_{o3}$  : Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* adalah metode yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti serta dampak yang ditimbulkan dari satu variabel terhadap variabel lainnya (Sugiyono, 2019). Penelitian kuantitatif didasarkan pada filosofi positivisme tertentu yang digunakan untuk meneliti pada sampel atau populasi tertentu dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent, yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) dengan variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi merupakan wilayah generalisasi atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang ada di Bandar Lampung dan sudah bekerja dalam sebuah perusahaan.

##### 3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian atau wakil dari populasi yang memiliki karakteristik dan sifat yang sama serta memenuhi populasi yang ditentukan. Pada penelitian ini jumlah anggota dari populasi tidak diketahui. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel, yaitu *Non-probability sampling* dan menggunakan teknik *Accidental Sampling* sebagai penentuan sampel.

Penelitian ini perhitungan jumlah sampel yang dibutuhkan menggunakan rumus Cochran, karena rumus ini digunakan untuk menentukan ukuran sampel dalam sebuah penelitian, ketika populasi tidak diketahui dan populasi dalam penelitian ini besar.

$$n = \frac{Z^2 \cdot pq}{e^2}$$

### Rumus 3. 1 Rumus Cochran

Keterangan:

n : Jumlah sampel yang diperlukan

Z : Tingkat keyakinan yang dibutuhkan dalam sampel, yakni 95%

p : Peluang benar 50%

q ; Peluang salah 50%

*Moe* : *Margin of error* atau tingkat kesalahan maksimum yang dapat ditolerir

Tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95%, Dimana nilai Z sebesar 1,96 dan tingkat *error* maksimum sebesar 10%. Jumlah ukuran sampel dalam penelitian ini, sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot (0,5)(0,5)}{(0,1)^2} = 96,04$$

Berdasarkan perhitungan di atas jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 96,04 dibulatkan menjadi 97. Namun dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan sampel sebanyak 100 responden

## 3.3 Sumber Data

### 3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber informasi yang secara langsung memberikan data kepada peneliti (Sugiyono, 2019). Data primer didapatkan dengan mengumpulkan informasi secara langsung. Penelitian ini menggunakan data primer. Dalam

penelitian ini data didapatkan dengan menyebarkan kuisisioner secara *online* dan *offline* kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Kuisisioner tersebut berisi pertanyaan – pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan generasi z, dengan mempertimbangkan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan fasilitas kerja.

### **3.3.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan sumber informasi yang diperoleh melalui media perantara artinya data tersebut diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Contoh sumber data sekunder meliputi buku, jurnal akademis, artikel, laporan keuangan, dan data sensus yang dikumpulkan oleh pemerintah (Alir, 2005). Data sekunder berasal dari tangan kedua, artinya data tersebut sudah terlebih dahulu dikumpulkan oleh pihak lain.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan menjadi langkah awal yang sangat penting, karena tujuan dari sebuah penelitian adalah mendapatkan data. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan teknik kuisisioner. Menurut Sugiyono (2019), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk mendapatkan jawaban. Dalam penelitian ini pengumpulan data akan dilakukan dengan membagikan kuisisioner dalam bentuk *google form* kepada responden yang memenuhi kriteria. Kuisisioner akan dibagikan melalui media sosial, seperti Whatsapp, Instagram, X, Telegram, dan Facebook.

### **3.5 Skala Pengukuran Variabel**

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2019), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam menggunakan skala likert setiap variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator variabel akan menjadi tolak ukur untuk menyusun item-item instrument berupa pertanyaan dan pernyataan. Dalam skala

likert setiap pertanyaan atau pernyataan akan dibuat menggunakan skala 1-5 untuk mewakili jawaban dari responden. Berikut pengukuran skala likert:

**Tabel 3. 1 Pengukuran Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono (2019)*

### 3.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel X (independen) dan variabel Y (dependen)

### 3.7 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

#### 3.7.1 Definisi Konseptual

##### 1. Lingkungan Kerja

lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka (Heizer & Render, 2015). Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan dibagi menjadi 2, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

##### 2. Beban Kerja

Beban kerja menurut Tarwaka (2015), adalah sasuat kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

##### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan setelah melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang ada pada perusahaan. Berdasarkan penelitian Naharuddin & Sadegi (2013).

### 3.7.2 Definisi Operasional

**Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel**

Jenis Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka (J. Heizer & Render, 2015).	a. Kondisi kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa suhu di tempat kerja nyaman untuk bekerja</li> <li>2. Saya merasa pencahayaan di tempat kerja nyaman untuk bekerja</li> <li>3. Saya merasa ventilasi di tempat kerja nyaman untuk bekerja</li> <li>4. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan</li> <li>5. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja</li> </ol>
		b. Tantangan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun menghadapi tenggat waktu yang ketat</li> </ol>

			<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Saya terbiasa mengerjakan tugas yang memerlukan pemikiran yang kompleks dan mendalam</li> <li>3. Saya mampu mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan dengan baik dalam waktu yang sama</li> </ol>
		c. Risiko pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya bekerja dengan aman dan mampu meminimalkan risiko kecelakaan kerja</li> <li>2. Saya jarang mengalami keluhan fisik akibat pekerjaan saya</li> <li>3. Saya mampu mengelola tekanan mental dan stres dengan baik dalam pekerjaan saya</li> </ol>
Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010).	a. Beban fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya terbiasa mengangkat atau membawa beban kerja dengan baik sesuai kemampuan saya</li> <li>2. Saya mampu bekerja dengan baik meskipun harus berada dalam posisi yang kurang nyaman</li> <li>3. Saya tetap mampu menjaga stamina dan kebugaran tubuh setelah menyelesaikan pekerjaan.</li> </ol>

		b. Beban mental	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mampu bekerja dengan fokus dan konsentrasi tinggi</li> <li>2. Saya mampu mengendalikan emosi dan tetap tenang meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi</li> </ol>
		c. Beban waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu istirahat jam kerja yang saya miliki cukup untuk memulihkan tenaga dan menjaga kebugaran</li> <li>2. Saya mampu bekerja dengan cepat dan efisien dalam menyelesaikan tugas</li> <li>3. Saya siap dan mampu bekerja dengan fleksibel ketika dibutuhkan di luar jam kerja normal</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja atau <i>performance</i> merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang	a. Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja saya memiliki tingkat ketelitian dan kerapian yang tinggi</li> <li>2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan</li> <li>3. Atasan jarang mengembalikan pekerjaan saya karena kesalahan atau kekurangan</li> </ol>

	dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012).	b. Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target</li> <li>2. Produktivitas kerja saya tetap terjaga meskipun dalam tekanan waktu</li> <li>3. Menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibandingkan rekan kerja dengan tugas sejenis</li> </ol>
		c. Pelaksanaan tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku</li> <li>2. Menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan</li> <li>3. Patuh terhadap instruksi dan arahan dari atasan dalam pelaksanaan tugas</li> </ol>
		d. Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan tugas dengan maksimal</li> <li>2. Berusaha memastikan pekerjaan saya tidak menimbulkan dampak negatif bagi tim</li> <li>3. Bersedia bertanggung jawab atas kesalahan atau kekurangan dalam pekerjaan saya</li> </ol>
		e. Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat bekerja sama dengan baik dengan karyawan lain</li> </ol>

			<ol style="list-style-type: none"><li>2. Saya terbuka untuk menerima masukan dari rekan kerja</li><li>3. Siap membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, meskipun itu di luar tugas saya</li></ol>
		f. Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mengambil tindakan sebelum diminta jika melihat pekerjaan yang perlu diselesaikan</li><li>2. Mencari cara untuk meningkatkan efisiensi kerja saya secara mandiri</li><li>3. Langsung mencari solusi jika menghadapi hambatan dalam pekerjaan</li></ol>

### 3.8 Uji Instrumen

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), validitas adalah derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur menggunakan instrumen penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Penelitian ini menggunakan rumus *Pearson's Product Momen correlation*

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X - \sum Y)}{\sqrt{\{N - \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

#### Rumus 3. 2 *Pearson's Product Moment correlation*

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara X dan Y N : Jumlah sampel  
 $\sum XY$  : Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y  
 $\sum X$  : Jumlah total skor X  
 $\sum Y$  : Jumlah total skor Y

Pengujian signifikan koefisien korelasi berpedoman pada taraf 0,5 signifikan 0,05 dengan ketentuan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka instrumen penelitian dapat dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka instrumen penelitian dapat dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan memanfaatkan bantuan SPSS versi 27. Setiap pertanyaan dari masing-masing variabel diuji untuk memastikan bahwa instrument yang digunakan benar-benar valid. Sebelum menyebarkan kuisisioner secara luas, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba atau *pre-test* kepada 30 responden. Berdasarkan jumlah sampel tersebut, diperoleh nilai r tabel

sebesar 0,361. Hasil perhitungan uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut:

**Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,741	0,361	VALID
	X1.2	0,602		
	X1.3	0,699		
	X1.4	0,750		
	X1.5	0,698		
	X1.6	0,514		
	X1.7	0,751		
	X1.8	0,717		
	X1.9	0,834		
	X1.10	0,694		
	X1.11	0,715		
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,782	0,361	VALID
	X2.2	0,750		
	X2.3	0,819		
	X2.4	0,761		
	X2.5	0,853		
	X2.6	0,737		
	X2.7	0,630		
	X2.8	0,622		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,774	0,361	VALID
	Y2	0,735		
	Y3	0,554		
	Y4	0,664		
	Y5	0,646		
	Y6	0,522		
	Y7	0,856		
	Y8	0,842		
	Y9	0,788		
	Y10	0,823		
	Y11	0,878		
	Y12	0,892		
	Y13	0,801		
	Y14	0,868		
	Y15	0,692		
	Y16	0,725		
	Y17	0,854		
	Y18	0,855		

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.3 di atas, dapat diketahui bahwa semua item yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur indikator variabel yang ada dalam kuisisioner. Dalam penelitian diperlukan pengujian konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan atau pernyataan, dalam hal ini diperlukan uji reliabilitas untuk melakukannya. Ketika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan reliabel atau handal. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Jika metode *Cronbach Alpha* memberikan nilai  $> 0,60$ , maka variabel atau konstruk tersebut dikatakan reliabel. Berikut rumus dari *Cronbach Alpha*:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2}$$

#### Rumus 3. 3 *Cronbach Alpha*

Keterangan:

- $r_{11}$  : Reliabilitas instrumen  
 $k$  : Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varian butir  
 $V_t^2$  : Varian total

Pengujian *Alpha Cronbach* terhadap variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan pada penelitian ini diuji menggunakan program SPSS versi 27. Uji reliabilitas dilakukan pada 30 responden dengan hasil *Alpha Cronbach* yang dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut:

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,889	Reliable
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0,878	
Kinerja Karyawan (Y)	0,957	

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.4 di atas, dapat diketahui bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable dengan nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,6.

### 3.9 Teknik Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019), statistik deskriptif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul dengan cara memberikan deskripsi atau gambar data sebagaimana adanya tanpa membuat Kesimpulan yang berlaku untuk umum. Salah satu cara untuk memperoleh data statistik adalah kuisisioner. Statistik deskriptif memiliki tujuan untuk menyusun deskripsi secara faktual dan sistematis mengenai karakteristik variabel, yang akan memudahkan dalam memahami variabel-variabel yang sedang diteliti.

##### 1. Mean (Nilai Rata-Rata)

Mean atau rata-rata adalah nilai yang mewakili sekelompok atau semu data. Mean didapat dengan menjumlahkan seluruh data individu dalam kelompok, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada dalam kelompok. Rumus untuk menghitung mean sebagai berikut.

$$Me = \frac{\sum fi Xi}{f}$$

**Rumus 3. 4 Mean**

Keterangan:

Me : Mean untuk data bergolong.

*fi* : Jumlah data/sampel.

$f_i X_i$  : Produk perkalian antara  $f_i$  pada tiap interval data dengan tanda kelas ( $X_i$ ). Tanda ( $X_i$ ) adalah rata-rata dari nilai terendah dan tertinggi setaip interval.

## 2. Median (Nilai Tengah)

Median adalah salah satu Teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar atau yang sebaliknya dari yang terbesar sampai yang terkecil.

$$Med = b + p \left( \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right)$$

### Rumus 3. 5 Median

Keterangan:

Med : Median

b : Batas bawah di mana median akan terletak

p : Panjang kelas interval

n : Banyak data/jumlah sampel

F : Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

f : Frekuensi kelas median

## 3. Modus

Modus adalah nilai dari sekelompok data yang mempunyai frekuensi paling banyak terjadi (muncul) dalam suatu kelompok nilai.

$$Mo = b + p \left( \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

### Rumus 3. 6 Modus

Keterangan:

Mo : Modus

B : Batas kelas interval dengan frekuensi terbanyak

P : Panjang kelas interval

$b_1$  : Frekuensi pada kelas modus (frekuensi pada kelas interval yang terbanyak) dikurangi frekuensi kelas interval sebelumnya

$b_2$  : Frekuensi pada kelas modus dikurangi frekuensi kelas interval berikutnya

### **3.10 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.10.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data data yang telah dikumpulkan berdistribusi secara normal atau tidak. Data yang berdistribusi secara normal merupakan data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian. Melihat pola dan grafik pada histogram merupakan metode terbaik untuk memeriksa normalitas. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau bergerak ke arah tersebut, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

#### **3.10.2 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2013). Model regresi yang layak seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Untuk melihat uji multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa hal dibawah ini:

- a. Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10, maka model dikatakan terbebas dari multikolinieritas
- b. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 0,10, maka model terbebas dari multikolinieritas.

#### **3.10.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Model regresi dapat dikatakan homoskedastisitas, jika model regresi memiliki persamaan varian residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lain. Dasar analisis uji heteroskedastisitas, antara lain:

- a. Jika terdapat pola tertentu atau titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur, maka dapat dikatakan telah terjadi homoskedastisitas
- b. Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi homoskedastisitas.

#### 3.10.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan uji regresi adalah untuk mengetahui bagaimana variabel bebas berkontribusi pada variabel terikat. Ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen (lingkungan kerja dan beban kerja,) dan satu variabel dependen (kinerja karyawan), maka digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

#### Rumus 3. 7 Regresi Linier Berganda

#### Keterangan

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Koefisien Konstanta
X1	: Lingkungan Kerja
X2	: Beban Kerja
b1,b2,b3	: Koefisien regresi parsial
e	: Epsilon/Sesidual

#### 3.11 Uji Hipotesis

Hipotesis harus diuji untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dirumuskan didukung oleh data yang telah dikumpulkan. Uji hipotesis pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial dan juga simultan dilakukan dengan Uji t (t-test) dan Uji F (F-test)

### 1. Uji F (F-test)

Uji F atau uji simultan memiliki tujuan untuk menguji apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. nilai uji F dapat dilihat dari tabel ANOVA, yaitu dengan melihat nilai  $F_{hitung}$ . Jika nilai dari  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  atau  $p\text{-value} < 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, begitupun sebaliknya. Uji F dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 k}{1 - \frac{R^2}{n} - k - 1}$$

**Rumus 3. 8 Uji F**

Keterangan:

- $n$  : Jumlah sampel
- $k$  : Jumlah variabel bebas
- $R^2$  : Koefisien determinasi

### 2. Uji t (t-test)

Menurut Priyastama (2017), uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t atau uji parsial ini juga dapat digunakan untuk menentukan uji hipotesis masing-masing variabel. Pada penelitian ini pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\beta_n}{S\beta_n}$$

**Rumus 3. 9 Uji t**

Keterangan:

- $\beta_n$  : Koefisien regresi masing masing  
 $S\beta_n$  : Standar *error* masing masing variabel

Kriteria pengambilan keputusan:

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, lalu jika angka sig  $< 0,05$  hubungan kedua variabel signifikan.  
 b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, lalu jika angka sig  $> 0,05$  hubungan kedua variabel tidak signifikan.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur kemampuan variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi berkisar 0 hingga 1. Koefisien determinasi dikatakan baik apabila diatas 0,5. Berikut pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi:

**Tabel 3. 5 Petunjuk Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2019)*

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Simpulan**

Bedasarkan hasil penelitian kepada pekerja Generasi Z di Bandar Lampung terkait pengaruh lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang menentukan kinerja seorang karyawan. berdasarkan penilaian responden, variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai cukup tinggi dengan indikator tertinggi pada pernyataan kondisi kerja.
2. Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung. Hal ini berarti semakin baik beban kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Berdasarkan penilaian responden, variabel beban kerja mendapatkan nilai tertinggi pada indikator beban mental
3. Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. Artinya semakin baik lingkungan kerja dan beban kerja ketika di uji bersama-sama, maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan,. Berdasarkan penilaian responden, variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai tertinggi dengan indikator tertingginya adalah tanggung jawab.

### **5.2 Saran**

Bedasarkan dari hasil analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

### 1. Saran Praktis

Disarankan bagi pihak perusahaan di Bandar Lampung, untuk dapat memperhatikan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, Perusahaan juga perlu memperhatikan risiko pekerjaan yang menjadi salah satu indikator dalam lingkungan kerja. Seperti memperhatikan keamanan karyawan pada saat bekerja, kesehatan fisik karyawan setelah selesai melakukan pekerjaan dan tekanan mental serta stres yang disebabkan setelah bekerja. Hal tersebut, perlu diperhatikan oleh perusahaan, agar terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kinerja setiap karyawan. Selain itu juga perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan. Salah satu yang perlu diperhatikan adalah beban kerja fisik. Perusahaan perlu memperhatikan agar setiap karyawan yang ada mendapatkan pekerjaan fisik yang sesuai dengan kemampuannya. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan dan mendukung setiap karyawan agar memiliki tubuh yang bugar dan stamina yang baik saat telah menyelesaikan pekerjaan. Kinerja setiap karyawan juga perlu menjadi perhatian perusahaan, agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu yang perlu diperhatikan adalah kuantitas kerja. Perusahaan perlu memberikan bekal kemampuan kepada setiap karyawan yang ada agar karyawan tersebut dapat mencapai target dalam menyelesaikan tugas dan dapat tetap produktif walaupun dalam tekanan waktu.

### 2. Secara Teoritis

- a. Bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, dapat melakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, seperti wawancara mendalam atau studi kasus untuk menggali secara lebih kontekstual bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan pada Generasi Z. Selain itu, penelitian yang mendatang juga dapat mempertimbangkan variabel mediasi, seperti jenis kelamin, lama bekerja, motivasi kerja, dan sebagainya.

- b. Temuan pada penelitian ini bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara langsung memengaruhi kinerja karyawan di kalangan karyawan Generasi Z, namun kedua variabel ini hanya mencakup 53,5%. Artinya masih terdapat variabel – variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel, yaitu *non-probability sampling*, artinya penelitian ini hanya mengambil sampel Generasi Z di Bandar Lampung yang sesuai dengan kriteria, yaitu sudah bekerja pada sebuah perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, O. :, Habayahan, R., Ritonga, M. N., & Yanti, E. (2021). Analisis Sikap Belajar Siswa Selama Pandemi Covid-19 Tingkat SMA Di Kecamatan Barus. *JURNAL MathEdu (Mathematic Education Journal)*, 4(1), 107–114. <https://doi.org/10.37081/MATHEDU.V4I1.2240>
- Abu, H., Sidik, B., & Aziz, S. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Pada PT Karunia Berlian Makmur). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 72–79. <https://doi.org/10.58290/JMBO.V1I2.16>
- Alir, D. (2005). *Metodelogi penelitian*. Jakarta. PT Rajawali Prees.
- Anantatmula, V. S., & Shrivastav, B. (2012). Evolution of project teams for Generation Y workforce. *International Journal of Managing Projects in Business*, 5(1), 9–26. <https://doi.org/10.1108/17538371211192874>
- Annur, C. M. (2022). *Survei: Masalah Prospek Pekerjaan dan Karier Paling Bikin Stress Gen Z dan Milenial*.
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59–72. <https://doi.org/10.62108/ASRJ.V2I1.5812>
- Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung. (2024). *Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin - Tabel Statistik - Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung*. <https://bandarlampungkota.bps.go.id/id/statistics-table/2/ODYjMg==/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin.html>
- Bellaudi, V. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Ulp Rayon Bandar Jaya*. <https://eprints.ummetro.ac.id/>
- Cain, B. (2007). A Review of the Mental Workload Literature. *Defence Research and Development Canada Toronto Human System Integration Section*. <http://www.google.com>

- Dhania, R. M. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. I(1).
- Dharmawan, D. A. (2024, June 14). *Februari 2023, Rata-Rata Upah Pekerja Jasa Kesehatan dan Pekerjaan Sosial di Lampung Rp.2 Juta*. <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/4d3b61fe34b4d4b/februari-2023-rata-rata-upah-pekerja-jasa-kesehatan-dan-pekerjaan-sosial-di-lampung-rp-2-juta>
- Dunan, H., & Saputri, A. N. (2025). Pengaruh Flexible Working Arrangement dan Job Satisfaction terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *ECo-Buss*, 7(3), 1711–1723. <https://doi.org/10.32877/EB.V7I3.2006>
- Dunlop, A. (2024). *Memikirkan kembali cara membantu Gen Z berkembang ditempat kerja: Strategi untuk memotivasi, menginspirasi, dan memberi penghargaan*.
- Dwi, A., Sari, N., & Rahmaningtyas, W. (2024). Pengaruh Faktor-faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan di Indonesia: Literature Review. *Business and Accounting Education Journal*, 5(3), 312–331. <https://doi.org/10.15294/BAEJ.V5I3.10011>
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Hadiyati, S. U. E. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/JTEAR.V4I1.808>
- Fajar G. M. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA*. 08 (01).
- Farid, R., & Satia, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 20(2), 162. <https://doi.org/10.30651/BLC.V20I2.18585>
- Febria, B. S., Kodir, A. D., & Rachmat, A. S. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Jembar Poultry Equipment). *E-JRM : Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(08). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/13537>
- Febrianti, E., & Anggarini, D. R. (2025). Analisis Perilaku Keuangan Personal, Gaya Hidup Hedonisme dan Pendapatan Dalam Pengambilan Keputusan Berinvestasi Pada Gen Z di Bandar Lampung. *Jambura*

- Economic Education Journal*, 7(2), 737–761.  
<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jej/article/view/30966>
- Flippo, E. B. . (1994). *Manajemen Personalialia, terjemahan Moh. Mas 'ud*. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariate SPSS: Vol. Jilid 1* (Edisi Ketujuh). Jakarta. Erlangga.
- Gozali, V. A., Zamralita, Z., & Lie, D. (2024). Gambaran Keterikatan Kerja Karyawan Generasi Z di PT X. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 2(1), 102–107. <https://doi.org/10.24912/JSSH.V2I1.31528>
- Gursoy, D., Chi, C. G. Q., & Karadag, E. (2013). Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees. *International Journal of Hospitality Management*, 32(1), 40–48. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2012.04.002>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta. CAPS.
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422.  
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/1702>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta. Bumi Aksara.
- Hayati, W. F. (2014). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi FM) Padang*.
- Heizer, J. , & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan* (11th ed.). Jakarta. Salemba Empat.
- Hidayat, R. , & Suryani, T. (2022). Preferensi kerja generasi Z terhadap sektor swasta di era digital. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 77–85.
- Hidayati, L. N., & Sugiyono, S. (2018). Pengaruh Harga, Kepercayaan, Keamanan, dan Persepsi Akan Risiko Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Nike Melalui Instagram. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(11).  
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2061>
- Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta. Pustaka Binawan Presindo FE-UGM.

- Indrayana, S. D. , & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18.  
<https://doi.org/10.30787/JIEMBI.V2I1.1407>
- Ismoyo, A. G., & Wahjudi, E. (2023). Dapatkah Efikasi Diri Memediasi Pengaruh Kompetensi Kejuruan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa di Bidang Akuntansi ? *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 11(2), 198–210. <https://doi.org/10.26740/JPAK.V11N2.P198-210>
- Issn, |, Hanafi, A. S., Almy, C., & Tirtana Siregar, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.  
<https://doi.org/10.30988/JMIL.V2I1.25>
- JakPat. (2024). *Alasan Resign Gen Z dari Pekerjaannya*.
- Kesehatan.kontan.co.id. (2019, April 22). *Beban kerja berlebihan mengancam nyawa*. <https://kesehatan.kontan.co.id/news/beban-kerja-berlebihan-mengancam-nyawa>
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta. Raih Asa Sukses.
- Lestari, M. D. , & Prabowo, H. (2021). Hubungan tingkat pendidikan dengan kesiapan kerja generasi Z di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Karier*, 6(2), 134–142.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.  
<https://doi.org/10.35313/JRBI.V3I2.937>
- Lubis, A. S. , & Handayani, R. (2023). *Generasi Z dan Entrepreneurship Studi Teoritis Generasi Z Dalam Berwirausaha*. Bogor. Bypass.  
[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=VwatEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=generasi+z+dan+entrepreneurship&ots=WzKsteNcDr&sig=6sx5Xn3MpYsMEgDEdyVzTTVd-\\_s&redir\\_esc=y#v=onepage&q=generasi%20z%20dan%20entrepreneurship&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=VwatEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=generasi+z+dan+entrepreneurship&ots=WzKsteNcDr&sig=6sx5Xn3MpYsMEgDEdyVzTTVd-_s&redir_esc=y#v=onepage&q=generasi%20z%20dan%20entrepreneurship&f=false)
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah SMART*, 4(2), 140–147.  
<https://doi.org/10.62262/JMAB.V4I2.61>
- Mangkunegara. (2004). *Faktor Kinerja*. Bandung. Repository.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

- Meier, Justin. 2010. Generation Y in the workforce: managerial challenges. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* 6(1): 68–78.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Moenir, A. S. (1987). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta. PT Gunung Agung.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Munandar, M. (2001). *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja* (1st ed.). Yogyakarta. Bpfe Universitas Gajah Mada.
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors of Workplace Environment that Affect Employees. *International Journal OfIndependent Research and Studies*, 66–78.
- Nasution, A. K. P. (2020). Integrasi Media Sosial Dalam Pembelajaran Generasi Z. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Pendidikan*, 13(1), 80–86.
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi X dan Generasi Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3), 59–66.  
<https://jurnal.unpad.ac.id/jpsp/article/view/15230>
- Ningrum, I. P. S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemasang. Universitas Pancasakti Tegal.
- Nurhidayat Anisyar, A., & Sjahrudin, H. (2021). Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan Sebagai Determinan Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(1), 73–85.  
<https://doi.org/10.32503/JMK.V6I1.1262>
- O'Donnell dan Eggemeier. (1986). *Handbook of perception and human performance*. K. Boff, L. Kaufman, & J. Thomas.
- Oktariani, D., Vitayala, A., & Hubeis, S. (2017). Kepuasan Kerja Generasi X dan Generasi Y Terhadap Komitmen Kerja di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).  
<https://doi.org/10.17358/JABM.3.1.12>
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.  
<https://doi.org/10.35794/EMBA.V7I3.24960>

- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS Pegolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta. PT Anak Hebat Indonesia.
- Purnama, S. (2018). *Pengasuhan Digital untuk Anak Generasi Alpha*. <http://conference.iaialhikmah.ac.id>
- Purwatiningsih, A. P., & Pamungkas, I. D. (2022). Peningkatan Penjualan Melalui Optimalisasi Pemanfaatan Digital Marketing dan Penambahan Modal pada Laksmina Catering Desa Candisari. *IJCOSIN: Indonesian Journal of Community Service and Innovation*, 2(2), 135–142. <https://doi.org/10.20895/IJCOSIN.V2I2.604>
- Putra, A. A., & Laily, N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2516>
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, 1(1), 21–24.
- Ratna, N. dwi, & Saputra, F. E. (2024). Faktor – Faktor Penentu Turnover Intention : Studi Kasus Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Work – Life Balance di Kalangan Karyawan Gen Z di Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 1912–1931. <https://doi.org/10.31955/MEA.V8I3.4695>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5953–5962. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V7I4.26576>
- Rizky, M., & Fadilla, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z Di Kabupaten Karawang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 5244–5255. <https://doi.org/10.31004/INNOVATIVE.V4I4.13720>
- Rohman, M. A. , & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Rosminah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Banjeng Kabupaten Gowa. Makassar. Universitas Negeri Makassar.

- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi! *Forum Manajemen*, 35(2), 1–10.  
<https://journal.prasetiyamulya.ac.id/journal/index.php/FM/article/view/596>
- Sasongko, N. A., Zaika, Y., & Suharyanto, A. (2017). Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Kontruksi Beton. *Rekayasa Sipil*, 11(3), 220–227.  
<https://doi.org/10.21776/UB.REKAYASASIPIL/2017.011.03.7>
- Sayoto, B., Program, M., Manajemen, S., Unkris, F. E., Program, D., Kampus, A., & Timur, J. J. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi Herry Winarto* (Vol. 6, Issue 2). Mei-Agustus.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Sentosa, A., & Pujiarti, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kayawan PT. Hippo Prima Plast. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 50–55.  
<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1300>
- Sharp, N. (2020, August 6). *Is the manufacturing industry ready for Generation Z?* <https://www.escatec.com/blog/is-manufacturing-ready-for-generation-z>
- Sholihah, S. M. A., Aditya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda. *Jurnal Riset Akutansi Soedirman (JRAS)*, 2(2), 102–110.
- Siagian, S. P. (2017). *Teori pengembangan organisasi*. Minangkabau. Bumi Aksara.
- Siagian, T., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.  
<https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V1I1.2241>
- Sihombing, N., Soter, A. S., & Ramadhan, A. G. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital (S. S. Fandy Rahmaditya, Ed.)*. Jakarta. Pt Mafy Media Literasi.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit ( Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*, 5(2), 83–98.  
<https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/arika/article/view/487>
- Soni, S., Hafid, A., & Sudyana, D. (2019). Analisis Kesadaran Mahasiswa UMRI Terkait Penggunaan Teknologi & Media Sosial Terhadap Bahaya

- Cybercrime. *JURNAL FASILKOM*, 9(3), 28–34.  
<https://doi.org/10.37859/JF.V9I3.1664>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Edisi Ke- 2)*. Alfabeta.  
[//digilib.unigres.ac.id/index.php/3Fp%3Dshow\\_detail%26id%3D43](http://digilib.unigres.ac.id/index.php/3Fp%3Dshow_detail%26id%3D43)
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta. Harapan Press.
- Timothy, D., Caesar Pangestu, S., & Ubaedillah Ubaedillah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Petugas Apron Movement Control (Suatu Kajian Literatur). *Journal Of Science and Social Research*, 7(3), 812–820.  
<https://doi.org/10.54314/JSSR.V7I3.2067>
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B. ., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1570–1580.  
<https://doi.org/10.35794/EMBA.V5I2.16227>
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Wibisono, & Faizin Wahid. (2013). *Analisis Dan Implementasi Acces Point Pada Pt Selaras Citra Terabit Mangunakan Software The Dude*. Skripsi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer.
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., & Handoko, A. L. (2020). *Generasi z & revolusi industri 4.0*. CV. Purwokerto. Pena Persada.